

相談室 Q&A

就業規則関係

Q

在宅勤務制度の廃止に伴う就業規則の変更で不利益変更とみなされる場合はどのようなときか

当社では在宅勤務制度を導入していますが、実態として活用も進んでおらず、業態と合わないため廃止したいと考えています。これに伴い、就業規則のうち同制度に関わる部分を変更しますが、社員の勤務の仕方を限定する意味で、不利益変更とみなされないか懸念しています。このような就業規則の変更は不利益変更となりますか。また、不利益変更となる場合、不利益としてはどの程度と判断されるでしょうか。同様に、裁量労働制を廃止する場合についてもどう考えられるか、ご教示ください。

(大阪府 T社)

A

在宅勤務制度で「事業場外労働のみなし労働時間制」が適用される場合、実労働時間の長短にかかわらず所定労働時間分の労働とみなされるため、労働時間に応じて支払われる賃金において「利益」があったと考えることもできる。よって、同制度の廃止は就業規則の不利益変更と判断される可能性がある

回答者 山岸 純 やまぎし じゅん 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 就業規則の変更

一つの職場（会社単位ではなく、原則として支店や営業所などの事業場ごと）の従業員が、常時10人を超える場合、使用者は「就業規則」を作成する義務があり、作成した「就業規則」を所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法〔以下、労基法〕89条）。

ここで、新たに「就業規則」を作成する場合はもちろんのこと、既に作成した「就業規則」について変更する場合も、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見」を聴き、その意見を書面で添付した上で所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません（労基法90条）。

そもそも「就業規則」とは、その事業場における労働条件の最低条件を定めたものであり、その内容が「合理的」として認められ、かつ、その内容を従業員に周知させていた場合には、使用者と従業員との権利義務関係を定める「労働契約」の一部を構成することになります（なお、個別の「労働契約」が「就業規則」の労働条件を“上回る”場合には「労働契約」が優先します〔労働契約法〔以下、労契法〕7条〕）。

したがって、「労働契約」という従業員を法的に拘束する関係を、使用者が好き勝手に変更することはできず、労働組合や従業員の代表者から意見を聴くことが必要となります。

なお、「意見を聴く」というのは、労働組合などと協議を重ねて「変更について合意する」ことまで必要ではなく、どういう意見があるかを聴取

し、その意見を書面で提出すればよいとされています。

2. 就業規則の不利益変更

とはいえ、「意見を聴く」ことをすれば、どんな変更もできるわけではありません。

かつて、秋北バス事件（最高裁大法廷 昭43.12.25判決 民集22巻13号3459ページ）などは、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されない」旨、判示していますし、これらの判例を踏襲した労契法も「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と定めています（労契法9条）。

もっとも、労契法は、「就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである」ときは、変更内容が従業員にとって不利益なものであっても変更することができる（労契法10条）とも定めています。

要するに、

- ①変更によって労働者が被る不利益の程度
- ②使用者が現在の労働条件を維持することが困難であるという事情
- ③変更内容が相当であること、変更するまでの経過措置の有無やその内容、不利益の代償措置の存在やその他関連する他の労働条件の改善状況、変更内容の社会的相当性
- ④労働組合などとの間でどのような手続きを行ってきたか

——などを総合的に考慮して「合理的」であれば、たとえ従業員にとって不利益となる内容の変更も認められるということです。

3. ご質問への当てはめ

ご質問では、在宅勤務制度を廃止する変更を行うとのことでした。

そもそも在宅勤務制度の廃止が従業員にとって「不利益」となるのかどうかは問題となりますが、この制度は、一定の条件を満たす場合、「事業場外労働のみなし労働時間制」（労基法38条の2）が適用されます。その結果、この制度を利用する従業員は、たとえ、実際は所定労働時間よりも短い時間しか労働していなかったとしても、所定労働時間分を働いたとみなされる（例：実際は3時間しか労働していなくても、所定労働時間の8時間分労働したとみなされ、8時間分の給与が支給される〔休憩を除く〕）ため、労働時間に応じて支払われる賃金において「利益」があったと考えることもできます。

したがって、この場合、在宅勤務制度を廃止することは就業規則の不利益変更該当する可能性があります。

もっとも、「実態として活用も進んでおらず」とのことであれば、具体的に不利益を受ける従業員が存在しないという点で、前記2.①については不利益の程度は低いと思われます。

また、裁量労働制（労基法38条の3、38条の4）を廃止する場合についても同様に、実際は労使協定で定めたみなし労働時間よりも短い時間しか労働していなかったとしても、みなし労働時間分を働いたものとみなされる点において、従業員にとっては「利益」があると考えられます。

したがって、こういった観点から裁量労働制を廃止する場合においても、就業規則の不利益変更該当する可能性がありますので、注意が必要です。

もっとも、在宅勤務制度や裁量労働制において、所定労働時間よりも長く働いている実態が常態化しているのであれば、これらの制度を廃止したほうが、労働時間に応じて支払われる賃金において「利益」があるため、前記2.①の点では不利益とならず、前記2.②～④から不利益変更該当するかどうかを総合的に考慮することとなります。